



NEW TRENDS

**HR 3D: DATA, DIGITAL & PEOPLE DEVELOPMENT**



HR 3D: DATA, DIGITAL & PEOPLE DEVELOPMENT - EXECUTIVE COURSE

UN PERCORSO DEDICATO AGLI HR PER AGGIORNARE LE PROPRIE COMPETENZE IN FUNZIONE DELL'IMPATTO DELLA DIGITAL TRASFORMAZIONE SULLA GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E SUL RUOLO HR

Un progetto formativo  
in Partnership fra



## L'EVOLUZIONE ORGANIZZATIVA E DIGITALE NEI PROCESSI HR

Rispetto alla digitalizzazione, ancora troppo spesso alcune aziende sembrano cedere alla pressione dei competitors: se i concorrenti investono in digitale significa che bisogna adeguarsi e agire di conseguenza.

Ma la digitalizzazione di processi strategici, quali quelli HR, determinata esclusivamente dall'esigenza di dimostrarsi innovativi e visionari, difficilmente porta a dei risultati significativi.

La necessità di dare visibilità alla digitalizzazione in atto porta all'implementazione di tecnologie (anche costose) che non sempre soddisfano le reali esigenze dell'azienda. E' fondamentale che l'acquisizione di nuovi Tools HR e modelli di business sia determinata, invece, dall'adozione di una strategia che rispecchi la precisa volontà di procedere verso una radicale trasformazione interna.

## UN PROCESSO INARRESTOPABILE

Ci sono innumerevoli esempi di come la trasformazione dei processi organizzativi e della gestione e sviluppo delle risorse umane incida (lentamente ma inesorabilmente) sul business e sulle performance aziendali.

Qui di seguito analizziamo quattro best practice di grandi Player che nel corso dell'ultimo anno hanno fatto scuola.

Unilever sta cambiando radicalmente il processo di assunzione: l'azienda sta sperimentando - tra le altre cose - social media, giochi online e intelligenza artificiale per digitalizzare ulteriormente la Talent Acquisition.

Cisco organizza hackathon per creare nuovi prodotti per le risorse umane, come l'app YouBelong@Cisco e Ask Alex. Il primo ha lo scopo di sostenere la fase di OnBoarding - sia per i nuovi assunti che per i loro manager - mentre il secondo è un'app di comandi vocali che fornisce risposte rapide a domande riguardanti ferie, note spese, permessi, ecc.

IBM è nota per i suoi progetti innovativi nell'area HR. Nell'ambito delle iniziative implementate dall'azienda americana, spicca il lancio di una piattaforma di apprendimento digitale che offre ai dipendenti un'esperienza completamente personalizzata.

La Timken ha deciso di utilizzare una soluzione digitale collegata a un cloud per supportare vari processi HR tra cui il reclutamento, la gestione paghe e il turnover. L'azienda ha ricavato un beneficio enorme per la gestione operativa grazie alla business intelligence e ha ottenuto un maggior livello di coinvolgimento e motivazione dei dipendenti.

”

“Holistic transformations are deeply based on mobile, social media, digitization besides the power of big data and analytics.

It's really a new era that requires new strategies.”

*Saul J. Berman, Ph.D. is the Chief Strategist | IBM*

Nella sua relazione per Altimeter, Brian Solis distingue sei fasi della trasformazione digitale:



**Business as usual** | si dichiara un cambiamento digitale ma di fatto si mantiene inalterato il vecchio modello di business legato alla tradizione

**Present and active** | all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate delle sperimentazioni che promuovono l'alfabetizzazione digitale e la creatività

**Formalized** | dalla sperimentazione digitale si passa a una vera e propria strategia, le iniziative assumono maggiore rilevanza e gli Executive chiedono commitment ai C-Suite per ottenere ulteriori risorse e supportare il cambiamento

**Strategic** | si riconosce il valore e il potere della lavoro collaborativo. Sforzi e intuizioni condivisi portano a nuove roadmap strategiche che divengono la chiave per implementare il processo di digitalizzazione

**Converged** | viene creato un team dedicato alla trasformazione digitale per guidare la strategia e le attività dell'azienda. L'obiettivo è focalizzato sui clienti e sullo sviluppo del business. Si ridisegnano l'organizzazione aziendale, i ruoli, le mansioni

**Innovative and adaptive** | La trasformazione digitale è diventata permeante, verticale, quotidiana. Il modello Innovativo Adattivo è la nuova "business as usual" e su di esso nasce e si sviluppa un nuovo ecosistema aziendale

## STRATEGIA E ATTUAZIONE

Ma come dare avvio a un processo di trasformazione digitale delle risorse umane in modo concreto, efficace e performante?

Ci sono alcuni elementi che costituiscono delle ottime basi per favorire un percorso di successo:

1. Stabilire un obiettivo chiaro
2. Non escludere nessuno dal processo di cambiamento
3. Adottare strategie ben delineate, definite, sostenibili, condivise
4. Riconoscere l'importanza delle idee e lasciare spazio a nuove visioni
5. Valutare le prestazioni e creare una cultura del riconoscimento
6. Creare e sviluppare un nuovo approccio digitale intergenerazionale, che tenga conto delle differenze per farne degli atout di eccellenza

## PERCHE' PARTECIPARE

Il corso attraverserà tutte queste fasi esplicitando i significati, svelando strategie, mostrando nuovi strumenti e modelli. In sei differenti moduli, professionisti di settore, testimonial aziendali, rappresentanti dei più importanti market place del lavoro, produttori di tecnologie digitali per gli HR, ricercatori e accademici si alterneranno sul palco per trasferire la cultura della Digital Trasformation in ambito HR e fornire strumenti immediatamente applicabili in azienda per cogliere questa nuova sfida con le giuste competenze.

## MODULO 1 – HR PERSONAL BRANDING SU LINKEDIN

---

5 Aprile

### ARGOMENTI

LinkedIn per il Personal Branding | Come costruire il profilo LinkedIn di un HR perfetto | I criteri e le logiche di costruzione della rete professionale | LinkedIn Relationship Management | Come creare e sviluppare il Network di collegamenti | Visual e Content per la Corporate Communication e la Talent Acquisition | Verifica di presenza e consistenza di Candidati: come individuarli e targettarli | Misurazione e ottimizzazione dei risultati | Analytics

1

## MODULO 2 – DESIGN THINKING PER LA FUNZIONE HR

---

12 Aprile

### ARGOMENTI

Introduzione al Design Thinking | Gli ambiti di applicazione nella funzione HR | Il metodo: l'analisi dell'utenza, la definizione dei fabbisogni, l'individuazione dell'approccio progettuale, la realizzazione di un prototipo, il testing e la messa a punto della soluzione, l'applicazione a un processo HR

2

## MODULO 3 – MULTICHANNEL TALENT COMMUNICATION

---

10 Maggio

### ARGOMENTI

Come sviluppare le attività di HR Management e Talent Acquisition attraverso i Social Media | Reputation & Talent Pipeline | Employer Branding - responsabilità sociale, senso di appartenenza, mantenimento del Know How e dei valori; attrarre i talenti, attrarre i valori | Talent Lead Generation | Facebook per il Recruiting | Altri strumenti a supporto delle campagne on line

3

## INFORMAZIONI

---

**Format:** 6 moduli distinti per area

**Durata:** 42 ore

**Termine ultimo per le iscrizioni:** 12 Marzo 2019

**Costo:** 1.500,00 € - finanziabile con i Fondi Interprofessionali

## MODULO 4 – BRAND MANAGEMENT | COMPETENZE PER LA GESTIONE DEGLI ASSET IMMATERIALI D'IMPRESA

---

24 Maggio

4

### ARGOMENTI

Brand Management. Gli asset immateriali d'impresa.

## MODULO 5 – FINANZIARE I PROGETTI DI SVILUPPO HR E DI FORMAZIONE

---

7 Giugno

5

### ARGOMENTI

Gli strumenti e i dispositivi di finanziamento per le attività HR | Gli ambiti di impatto: formazione, inserimento occupazionale, Riorganizzazione, Corporate Academy, eLearning, Change Management | I Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua | I dispositivi nazionali | I dispositivi regionali: focus Lombardia | I dispositivi europei

## MODULO 6 – MISURARE E VALUTARE LA FUNZIONE HR

---

21 Giugno

6

### ARGOMENTI

Dalla mappa della strategia aziendale a quella della funzione HR | La misurazione del contributo del capitale umano ai risultati aziendali | La progettazione di un sistema di HR Scorecard | La valutazione di costi e benefici dei progetti HR

## PRE-ISCRIZIONI

---

CRIET - mail: [hr3d@unimib.it](mailto:hr3d@unimib.it)  
Segreteria: Edificio U7 Università degli Studi di Milano-Bicocca,  
Via Bicocca degli Arcimboldi, 8 Ufficio 3010 O



## **ANGELO DI GREGORIO**

*Professore Ordinario di Economia e Gestione delle Imprese, UNIMIB*

Presso l'Università di Milano Bicocca ricopre numerosi incarichi: Professore Ordinario di Economia e Gestione delle Imprese | Docente di Management e di Marketing - Scienze Economico-Aziendali | Coordinatore Scientifico del master M3 - Master in Marketing Management | Membro del comitato scientifico dei master MTSM - Master in Tourism and Strategic Management e del Mi.TO 4.0 - Mater in Technology Optimisation per l'Industria 4.0 | Direttore del CRIET - Centro di Ricerca Interuniversitario in Economia del territorio.



## **FRANCESCO GIOVANNI PAOLETTI**

*Professore Associato di Organizzazione Aziendale, UNIMIB*

Subito dopo la laurea in Business Administration conseguita presso l'Università Bocconi avvia la carriera accademica tuttora in sviluppo. Ha conseguito un dottorato in Management e ha tenuto corsi per Manager e C-Suite presso la SDA Bocconi ed è poi diventato Professore Associato presso l'Università di Milano Bicocca. Negli ultimi 25 anni ha ottenuto cinque mandati per l'insegnamento e la ricerca negli Stati Uniti (all'Università del Michigan, all'Università della Florida e alla Stern School of Business).



## **ADRIANO SOLIDORO**

*Ricercatore Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione, UNIMIB*

E' Senior Lecturer presso l'Università di Milano Bicocca, è inoltre Senior Research Consultant del Centro di Ricerca CRIET con una vasta esperienza professionale in consulenza gestionale, coaching, formazione e sviluppo e programmi di ricerca finanziati dall'Unione Europea. Studia costantemente i temi emergenti nei settori della Digital Transformation, Managerial Competences, Change Management, Creatività e Innovazione. Ha pubblicato numerosi libri e costantemente scrive articoli per riviste ed altre pubblicazioni accademiche.



## **LAURA COLOMBO**

*CEO, ETAss - Digital e Business Coach certificata LinkedIn mBIT ICF*

Dopo la laurea e un Master in Innovazione e Internazionalizzazione di Impresa, per 6 anni lavora con la UE (Project Manager e Valutatrice) in importanti progetti internazionali. Nel 1996, a 32 anni fonda ETAss, società che opera a livello internazionale nel settore HR e Digital che nel 2010 è diventata Official Partner di LinkedIn. Ha insegnato in Master in differenti università (Bicocca - Milano, Cattolica - Milano, Ca' Foscari - Venezia, Mediterranea - Reggio Calabria, Roma3). E' Digital e Business Coach certificata mBIT, Multiple Brain Integration Techniques e ICF.



## **PAOLO BENEDETTI**

*Direttore Area Finanziamenti per la Formazione e le Risorse Umane, ETAss*

Da 20 anni opera nell'area del Funding individuando opportunità di finanziamento per le imprese e la PA (Italia e UE). Le aree di specializzazione sono Scouting di opportunità di finanziamento (italiane e europee); Progettazione piani di formazione; Assistenza nel corso di Audit ispettivi e verifiche rendicontative. In ETAss ricopre il ruolo di Direttore della Divisione Finanziamenti per la Formazione, coordinando tutte le attività e gestendo direttamente le relazioni istituzionali (enti nazionali e UE) e sindacali a favore dei Clienti Corporate. Ha tenuto numerosi seminari e corsi sul tema.



## **MARIANNA MELESI**

*Referente CRIET Alta Formazione, UNIMIB*

Laureata in Scienze dell'Economia presso l'Università di Milano-Bicocca, dal 2007 si occupa di formazione continua per le aziende. Ha iniziato a collaborare stabilmente con il CRIET dal 2012 per attivare l'area Alta Formazione. Membro del Comitato di Coordinamento di M3 - Master in Marketing Management, MTSM - Master in Tourism Strategy & Management e MiTO 4.0 - Master in Technology Optimisation per l'Industria 4.0. Coordina i tre Master post laurea di I livello occupandosi delle relazioni con docenti, studenti e aziende partner e delle attività di promozione e comunicazione.

---

Un progetto in Partnership fra



**Di.SEA.DE**

Dipartimento di  
Scienze Economico-Aziendali  
e Diritto per l'Economia



Via Augusto Mariani 15/17  
20831 Seregno (MB)  
T. 0362.231231 | M. info@etass.it  
www.etass.it

---

Inquadra il codice QR con la fotocamera del  
tuo smartphone per essere re-indirizzato  
sulla pagina web del Corso

